

## Indicadores de Qualidade do Emprego – Uma Aplicação a Portugal no Contexto da União Europeia<sup>1</sup>

**Sandrina Berthault Moreira,**<sup>2</sup> ESCE-IPS, Instituto Politécnico de Setúbal, Departamento de Economia e Gestão e BRU-IUL e Instituto Universitário de Lisboa, Grupo de Economia, Portugal  
sandrina.moreira@esce.ips.pt

**Resumo:** A qualidade do emprego é um aspeto incontornável de uma conceção mais alargada de emprego/trabalho. A avaliação quantificada do volume de emprego das nações precisa, assim, de ser suplementada por uma análise que se centra na qualidade do emprego em todas as suas dimensões.

Este artigo tem dois objetivos fundamentais: (i) por um lado, apresentar um conjunto alargado de medidas suscetíveis de caracterizar as principais componentes da qualidade do emprego, sem ser assumido, no entanto, o objetivo de integrar essas diferentes dimensões numa medida agregada/compósita de qualidade do emprego; (ii) por outro, propor um leque mais restrito de medidas de natureza compósita que pudessem refletir vertentes estruturais do conceito de qualidade do emprego aplicado a diferentes espaços económicos (usualmente países).

A abordagem de medição da qualidade do emprego prosseguida neste artigo envolve o recurso a micro-dados do EWCS/Inquérito Europeu às Condições de Trabalho para Portugal e restantes países membros da UE-27. Os indicadores propostos são de fácil leitura e permitem uma interpretação concreta dos resultados obtidos. Em complemento, apresentam-se os valores análogos obtidos pela média dos países da UE-27 visando uma comparabilidade dos resultados entre Portugal e a Europa dos 27.

### Breve enquadramento

Fundada nas preocupações tradicionais e permanentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT/ILO) está a conceção de um trabalho digno para todos, o qual compreende “*not just the creation of jobs, but the creation of jobs of acceptable quality*” (ILO, 1999: 7). Uma possível definição de trabalho digno, nos termos da OIT, é a de um emprego de qualidade, seguro e saudável, que garanta proteção social quando não pode ser exercido (por motivos de desemprego, doença, acidentes, entre outros) e um rendimento na aposentação,

---

<sup>1</sup> O presente artigo decorre da investigação conducente à realização da tese de Doutoramento em Economia da autora, pelo que um especial agradecimento é dirigido ao seu orientador, o Doutor Nuno Crespo (ISCTE-IUL, Departamento de Economia e BRU-IUL) e à Doutora Nádía Simões (ISCTE-IUL, Departamento de Economia e BRU-IUL). A autora agradece ainda o apoio da FCT/Fundação para a Ciência e Tecnologia – PROTEC; UNIDE/BRU (PEst-OE/EGE/UI0315/2011).

<sup>2</sup> Doutoramento em Economia no ISCTE-IUL/Instituto Universitário de Lisboa; Professora Adjunta na ESCE-IPS/Instituto Politécnico de Setúbal; Investigadora na BRU-IUL; Principais Interesses de Investigação e Ensino em Macroeconomia, Desenvolvimento Económico e Economia Internacional; Publicação de livros, capítulos de livros e artigos em revistas científicas como *International Journal of Social Economics*, *Journal of Economic Development*, *Portuguese Review of Regional Studies*; Relatórios de referee em *Economics Bulletin* e *Socio-Economic Review*.

que respeite os direitos fundamentais do trabalho e que assegure o direito à representação e à participação no diálogo social (CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

Ao nível da quantificação do conceito, várias iniciativas têm sido encetadas pelo *Bureau International do Trabalho* (BIT) – o Secretariado Permanente da OIT – tendo em vista a produção de um “*core set of ILO decent work indicators*”, com destaque para ILO (2003, 2008). Uma proposta de 18 indicadores-chave de trabalho digno é apresentada em ILO (2008), organizando-os nas seguintes principais componentes: (i) oportunidades de emprego; (ii) trabalho que deve ser abolido; (iii) remuneração adequada e trabalho produtivo; (iv) duração de trabalho digna; (v) estabilidade e segurança no trabalho; (vi) equilíbrio entre família e trabalho; (vii) igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; (viii) trabalho seguro; (ix) segurança social; (x) diálogo social e representação dos trabalhadores. A disponibilidade de dados com produção regular é uma importante limitação para a operacionalização desta abordagem de medição do trabalho digno, a qual ganha proporções ainda maiores em estudos comparativos para vários países.

Uma outra vertente da literatura empírica – de natureza marcadamente microeconómica, por oposição com a abordagem anterior – procura avaliar o nível de *job quality*, complementando, assim, a análise do volume de emprego com uma outra que foca na qualidade desses empregos (p. ex. Leschke *et al.*, 2008; Simões e Crespo, 2011). A informação estatística – relativa a 31 países europeus – providenciada pelo *European Working Conditions Survey* (EWCS) constitui, neste domínio, um contributo fundamental. Entre as dimensões que, usualmente, são focadas destacam-se: pagamento, autonomia, intensidade, *job security*, condições físicas do local de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e familiar ou *intrinsic rewards*.

É neste contexto que se insere o presente artigo, através do qual nos propomos desenvolver um conjunto de reflexões sobre a medição da qualidade do emprego, ilustrando-a com base em evidência para Portugal no contexto da União Europeia (UE-27).

## Principais componentes da qualidade do emprego – Portugal e UE-27

A Eurofund (2007) identifica dez elementos caracterizadores do conceito de qualidade do emprego, designadamente: (i) violência, assédio e discriminação; (ii) dimensões físicas do trabalho; (iii) informação e comunicação; (iv) saúde; (v) trabalho e vida familiar; (vi) satisfação com o emprego; (vii) estrutura da força de trabalho; (viii) horário de trabalho; (ix) conteúdo do emprego e formação; (x) local de trabalho e organização do trabalho. Tomando essa estrutura conceptual como suporte, consideramos um leque abrangente de indicadores de natureza mais específica, suscetíveis de fornecerem, no seu conjunto, uma visão mais completa sobre as várias dimensões do fenómeno em análise. Para esse efeito, utilizamos os micro-dados mais recentes relativos ao Quarto Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, realizado pela Eurofund em 2005 (EWCS 2005).<sup>3</sup> Portugal é o país escolhido para ilustrar a

---

<sup>3</sup> Este inquérito é realizado a cada cinco anos tendo a primeira vaga ocorrido no período 1990/91. Relativamente à última vaga desse inquérito (EWCS, 2005), perto de cem questões e sub-questões foram dirigidas, por entrevista direta, a uma amostra representativa da população empregada dos países em análise – cerca de 30.000 indivíduos de 31 países europeus, incluindo 1.000 indivíduos no caso português –, permitindo uma análise pormenorizada das condições de trabalho e qualidade do emprego na Europa (Eurofund, 2007).

aplicação das diferentes medidas e a UE-27 o padrão de referência espacial. As tabelas abaixo referidas contêm informação sobre duas das dimensões assinaladas (Tabelas 1, 2, 3, 4 e 5).

### *Violência, assédio e discriminação | Dimensões físicas do trabalho*

**Tabela 1. Violência, assédio e discriminação | Dimensões físicas do trabalho – Portugal e UE-27 (2005; %)**

Dimensões da qualidade do emprego	Portugal	UE-27
<b>Violência, assédio e discriminação</b>		
Ameaças de violência física	4,4	6
Violência física induzida por colegas	0,7	1,8
Violência física induzida por outros	3,7	4,3
<i>Bullying</i> /assédio	3,6	5,1
Atenção sexual indesejada	1,8	1,8
Discriminação etária	2,2	2,7
<b>Dimensões físicas do trabalho</b>		
Vibrações	33,3	24,2
Barulho	31,9	30,1
Temperaturas altas	25,4	24,9
Temperaturas baixas	19,3	22,0
Respira fumos ou pó	24,8	19,1
Respira vapores (e.g. solventes)	13,6	11,2
Trabalha com substâncias químicas	14,4	14,5
Radiações	5,4	4,6
Fumo de tabaco de outras pessoas	29,0	20,1
Materiais infecciosos	8,3	9,2
Posições dolorosas e/ou cansativas	57,1	45,5
Carrega ou transporta outras pessoas	6,6	8,1
Carrega ou transporta pesos	37,0	35,0
Estar em pé ou andar	80,0	72,9
Movimentos repetidos com as mãos ou braços	74,2	62,3
Usa roupa ou equipamento para proteção pessoal	41,4	34,0

Fonte: Cálculos próprios com base nos micro-dados da Eurofund (2005), EWCS 2005 e Eurofund (2007).

Violência, assédio e discriminação é a primeira dimensão considerada. Nela estão refletidos determinados aspetos a que os indivíduos podem estar sujeitos no seu local de trabalho, designadamente, situações de violência ou ameaça de violência, dois tipos de assédio (*bullying* e atenção sexual indesejada) e discriminação relacionada com a idade. Nesse âmbito, salientam-se os baixos valores obtidos por Portugal, os quais estão em linha com a UE-27.<sup>4</sup>

A componente seguinte considera uma variedade de fatores de risco de natureza física associados ao trabalho, além do uso de roupa ou equipamento para proteção pessoal (aplicável a certos tipos de trabalho). Três grupos de fatores de risco podem ser extraídos da Tabela 1: (i) ambientais – barulho e temperaturas altas/baixas; (ii) biológicos/químicos – desde a inalação de fumos ou pó até ao manuseamento de materiais infecciosos; (iii) ergonómicos – compreendendo as vibrações, as posições dolorosas e/ou cansativas, o carregar ou transportar outras pessoas ou pesos, o estar de pé ou andar e os movimentos repetidos com mãos/braços. As maiores incidências de fatores de risco físico estão nesta última categoria (ergonómicos), salientando-se que 80% da população empregada em Portugal no ano de 2005 reportaram que o trabalho envolve estar de pé ou andar em, pelo menos, um quarto do tempo e (cerca de) três em quatro trabalhadores (74,2%) referiram a repetição de movimentos com as mãos ou os braços em um quarto do tempo de trabalho ou mais.

### *Informação e comunicação / Saúde*

Intimamente relacionada com a componente anterior (dimensões físicas do trabalho) está a perceção do impacto do trabalho na saúde do indivíduo, a qual é aferida em termos globais e considerando problemas específicos de saúde derivados do trabalho. Da lista dos 16 sintomas de saúde assinalados na Tabela 2, os mais citados pelos indivíduos que consideraram que, no seu caso, o trabalho afeta a saúde – 41% da população portuguesa com emprego em 2005 – foram os problemas de costas (30,7%), as dores musculares (28,8%), o stress (27,6%), a fadiga (26,7%) e as dores de cabeça (23,9%). Em contrapartida, apenas 3,1% dos inquiridos assinalaram as doenças cardíacas como um dos problemas de saúde associados ao seu trabalho.

Além dos níveis de impacto do trabalho na saúde, as ausências do trabalho devido a problemas de saúde também proporcionam uma indicação da importância que as pessoas atribuem a esta dimensão da qualidade do emprego (saúde), pese embora a complexidade e multidimensionalidade dos aspetos associados ao absentismo por motivos de saúde. Nesse âmbito, em Portugal, tais ausências do trabalho foram, em média, de cerca de nove dias por trabalhador durante o ano de 2005 – quase o dobro da média da UE-27 nesse ano.

A importância da saúde e segurança no trabalho no nível de qualidade do emprego justifica que se compreenda se as pessoas estão informadas sobre os riscos que incorrem a esse nível (84,2% dos inquiridos responderam afirmativamente). No entanto, o grau de informação e comunicação no posto de trabalho – por si só, outra componente da qualidade do emprego – deve operar-se a outros níveis como nos assinalados na Tabela 2, i.e. em termos de mudanças na organização do trabalho ou de avaliação do desempenho (com percentagens mais baixas, de 27,5% e 34,8%, respetivamente).

---

<sup>4</sup> Registe-se, porém, a possível subavaliação desses resultados, dada a natureza dos fenómenos em análise.

**Tabela 2. Informação e comunicação | Saúde – Portugal e UE-27 (2005; %)**

Dimensões da qualidade do emprego	Portugal	UE-27
<b>Informação e comunicação</b>		
Consultado(a) sobre alterações introduzidas na organização do trabalho	27,5	47,1
Sujeição a uma avaliação formal regular de desempenho	34,8	40,0
Encontra-se informado sobre riscos de saúde e segurança	84,2	83,1
<b>Saúde</b>		
Considera que o trabalho que desenvolve coloca em risco a sua saúde ou segurança	31,4	28,6
O trabalho afeta a saúde	40,9	35,4
Problemas de audição	9,9	7,2
Problemas de visão	10,6	7,8
Problemas cutâneos	5,2	6,6
Problemas de costas	30,7	24,7
Dores de cabeça	23,9	15,5
Dores de estômago	4,5	5,8
Dores musculares	28,8	22,8
Dificuldades respiratórias	7,8	4,7
Doenças cardíacas	3,1	2,4
Lesões	9,3	9,7
Stress	27,6	22,3
Fadiga	26,7	22,5
Problemas de sono	10,8	8,7
Alergias	4,7	4,0
Ansiedade	13,6	7,8
Irritabilidade	16,0	10,5
É capaz de desenvolver o mesmo trabalho quando tiver 60 anos	45,7	58,2
Faltou no ano anterior devido a problemas de saúde	13,5	22,9
Número médio de dias ausente do trabalho no último ano devido a questões	8,6	4,6

Fonte: Cálculos próprios com base nos micro-dados da Eurofund (2005), EWCS 2005 e Eurofund (2007).

### *Trabalho e vida familiar / Satisfação com o emprego*

Outra dimensão da qualidade do emprego – trabalho e vida familiar – pode ser captada pela percepção global do indivíduo sobre o equilíbrio entre essas duas principais formas de ocupação do tempo. Em Portugal, a percepção positiva do equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar é elevada (acima dos 80% em 2005). Contudo, indicadores adicionais permitindo avaliar em que medida o trabalho afeta a vida familiar revelam resultados não tão otimistas. Como se observa na Tabela 3, em Portugal e no ano de 2005, se apenas um em cada cinco trabalhadores (19,6%) foi contactado no último ano sobre assuntos relacionados com trabalho fora do seu horário normal de trabalho (uma forma de flexibilidade negativa), apenas menos de metade dos inquiridos, em média, conseguiu despendar tempo em atividades da vida familiar como apoiar os seus filhos (40,6%) ou cozinhar e realizar tarefas domésticas (51,6%).

**Tabela 3. Trabalho e vida familiar | Satisfação com o emprego – Portugal e UE-27 (2005; %)**

Dimensões da qualidade do emprego	Portugal	UE-27
<b>Trabalho e vida familiar</b>		
As horas de trabalho permitem cumprir muito bem ou bem os compromissos	82,4	79,4
É contactado(a) sobre assuntos relacionados com trabalho fora do seu horário de	19,6	22,1
Apoia os seus filhos durante pelo menos uma hora todos os dias	40,6	28,8
Cozinhar e realizar tarefas domésticas	51,6	46,4
<b>Satisfação com o emprego</b>		
Satisfeito(a) ou muito satisfeito(a) com as condições de trabalho	84,9	82,3
Pode perder o emprego nos próximos seis meses	19,3	13,7
Recebe uma remuneração adequada tendo em conta o trabalho que realiza	28,6	43,2
O emprego atual oferece boas perspectivas de progressão na carreira	34,6	31,0

Fonte: Cálculos próprios com base nos micro-dados da Eurofund (2005), EWCS 2005 e Eurofund (2007).

A satisfação com o emprego – dimensão adicional referida na Tabela 3 – é, tal como a componente anterior, aferida em termos globais e considerando determinados fatores que possam contribuir para essa satisfação como sejam o rendimento e as possibilidades de progressão na carreira ou de estabilidade no emprego. Os níveis elevados de satisfação geral com o emprego – verificamos na Tabela 3 que 85% dos inquiridos manifestaram-se satisfeitos ou muito satisfeitos por razões que se prendem com as condições de trabalho – apenas se refletem, parcialmente, nas avaliações que os mesmos fazem sobre elementos centrais dessa satisfação. De facto, cerca de um quinto dos trabalhadores portugueses (19,3%) consideravam em 2005 a possibilidade de perder o emprego nos próximos seis meses mas, em contrapartida, apenas à volta de um terço dos inquiridos (34,6%) se revelaram otimistas em relação a

perspetivas de progressão na carreira e uma proporção um pouco menor (28,6%) expressaram uma opinião positiva sobre a sua remuneração.

### *Estrutura da força de trabalho / Horário de trabalho*

Os indicadores considerados nas duas próximas componentes da qualidade do emprego, apresentadas na Tabela 4, possibilitam um conhecimento mais aprofundado de outros elementos que podem contribuir para um emprego de qualidade. Neste contexto, assinalamos, de seguida, os indicadores que nos permitem quantificar uma noção mais alargada do tempo de trabalho e a flexibilidade na organização do tempo de trabalho.

**Tabela 4. Estrutura da força de trabalho | Horário de trabalho – Portugal e UE-27 (2005; %)**

Dimensões da qualidade do emprego	Portugal	UE-27
<b>Estrutura da força de trabalho</b>		
Antiguidade na empresa (anos médios)	9,8	9,7
<b>Horário de trabalho</b>		
Número médio de horas de trabalho semanal	41,9	38,6
Percentagem que trabalha usualmente 5 dias por semana	71,6	65,1
Percentagem que tem mais do que um emprego	4,4	6,2
Tempo médio gasto por dia em transportes (casa-trabalho e trabalho-casa, em	33,4	41,6
Percentagem que tem dias de trabalho com mais de 10 horas por dia	13,0	16,9
Percentagem que trabalha em média o mesmo número de horas todos os dias	76,6	58,4
Percentagem que trabalha em média o mesmo número de dias por semana	87,2	74,0
Horário fixo de entrada e saída	76,9	60,7
Turnos	10,3	17,3
Percentagem que tem horários de trabalho muito pouco flexíveis	79,0	65,3

Fonte: Cálculos próprios com base nos micro-dados da Eurofund (2005), EWCS 2005 e Eurofund (2007).

Quanto ao tempo de trabalho, os inquéritos ao emprego resumem-no às horas normalmente dispendidas pelo indivíduo na sua atividade/ocupação principal. A contabilização da duração habitual de trabalho exclui, portanto, elementos como o tempo de trabalho em outras atividades/ocupações que não a principal e o tempo da deslocação entre casa e o local de trabalho. Nesse âmbito, como se constata na Tabela 4, Portugal, em 2005, situava-se um pouco acima da “norma” das 40 horas e 5 dias por semana – registando uma média de 42 horas de trabalho por semana e com, aproximadamente, três quartos (71,6%) da população empregada a trabalhar, habitualmente, 5 dias por semana. Contudo, os resultados obtidos por Portugal revelam-se menos satisfatórios considerando uma perspetiva alargada de



tempo de trabalho. Como se observa na Tabela 4, em 2005, o tempo médio dispendido em transportes era de 33 minutos por dia (mais de duas horas e meia por semana habitual de trabalho), além de que 4,4% dos inquiridos afirmaram ter mais do que um emprego nesse ano.

Relativamente à organização do tempo de trabalho, verificamos na Tabela 4 que a incidência de horários de trabalho regulares situava-se acima dos 75%. De facto, em Portugal, e no ano de 2005, a proporção dos que trabalham em média o mesmo número de horas por dia era de 76,6%, subindo para 87,2% a proporção daqueles que trabalham em média o mesmo número de dias por semana, além de que 76,9% da população empregada tiveram horário fixo de entrada e de saída. Em termos globais, o país dispunha em 2005 de (cerca de) quatro em cada cinco trabalhadores (79%) com horários de trabalho muito pouco flexíveis.

### *Conteúdo do emprego e formação | Local de trabalho e organização do trabalho*

**Tabela 5. Conteúdo do emprego e formação | Local e organização do trabalho – PT e UE-27 (2005; %)**

Dimensões da qualidade do emprego	Portugal	UE-27
<b>Conteúdo do emprego e formação</b>		
Necessidade de atingir padrões de qualidade previamente estabelecidos	81,6	74,2
O próprio avalia a qualidade do trabalho que desenvolve	76,0	71,8
Resolve problemas inesperados	80,4	80,8
Desenvolve tarefas monótonas	49,9	42,9
Desenvolve tarefas complexas	54,9	59,4
Aprende coisas novas	69,1	69,1
Pode aplicar as suas próprias ideias no trabalho	62,1	58,4
Necessita de mais formação para realizar o seu trabalho	10,2	13,1
As competências que possui são adequadas ao trabalho desenvolvido	62,5	52,3
Tem competências que lhe permitiriam realizar tarefas mais complexas	27,3	34,6
Frequentou formação paga pela empresa nos últimos 12 meses	15,1	26,1
<b>Local de trabalho e organização do trabalho</b>		
Trabalha no espaço físico da organização	86,4	72,8
Teletrabalho	2,1	8,3
Lida diretamente com pessoas que não os colaboradores da empresa (e.g. clientes)	62,8	62,4
Usa computador no trabalho que desenvolve	35,1	45,5
Usa internet/email no seu trabalho	26,6	36,0
O trabalho envolve realizar tarefas curtas repetitivas com duração inferior a 1 min	39,2	24,7
O trabalho envolve realizar tarefas curtas repetitivas com duração inferior a 10 min	46,5	39,0
Trabalha num ritmo elevado	51,2	59,6
Trabalha com prazos apertados	53,0	61,8
O ritmo de trabalho depende dos colegas	46,7	42,2

Fonte: Cálculos próprios com base nos micro-dados da Eurofund (2005), EWCS 2005 e Eurofund (2007).



A penúltima dimensão da qualidade do emprego aparece referida na Tabela 5 e respeita ao conteúdo do emprego e formação. Nesta dimensão são aferidas as possibilidades oferecidas para o desenvolvimento dos conhecimentos e competências no local de trabalho, de modo a proporcionar uma maior segurança no emprego (seja pela progressão no emprego atual ou pela manutenção da flexibilidade de mudança de emprego). Nos diferentes aspetos que avaliam as exigências intelectuais e cognitivas do emprego atual, presentes na Tabela 5, verificamos que, em geral, a maioria dos trabalhadores em Portugal avaliou os seus empregos como sendo intelectualmente exigentes, embora metade destes considerou que o trabalho desenvolvido envolve um número significativo de tarefas monótonas. Na avaliação da correspondência entre competências possuídas e funções atribuídas, 62,5% assinalaram que as suas competências são adequadas ao trabalho desenvolvido, havendo, porém, uma insatisfação por parte dos restantes inquiridos, que revelaram sobrequalificação para o trabalho desenvolvido (27,3%) ou necessidade de mais formação para a realização do trabalho (10,2%). Quanto ao acesso à formação, apenas 15,1% dos inquiridos afirmaram ter frequentado formação paga pela empresa nos 12 meses anteriores a 2005.

**Tabela 5. (continuação) Conteúdo do emprego e formação | Local e organização do trabalho – PT e UE-27 (2005; %)**

Dimensões da qualidade do emprego	Portugal	UE-27
<b>Conteúdo do emprego e formação</b>		
O ritmo de trabalho depende de solicitações dos clientes	64,9	68,0
O ritmo de trabalho depende de metas para o volume de produção ou desempenho	50,9	42,1
O ritmo de trabalho é condicionamento de uma máquina	25,8	18,8
O ritmo de trabalho depende do superior hierárquico	47,6	35,7
Uma tarefa pode ser interrompida de modo a dedicar-se a outra que surja inesperadamente	34,5	32,7
Pode escolher ou alterar a ordem das tarefas	57,7	63,4
Pode escolher ou alterar os métodos de trabalho	66,3	66,9
Pode escolher ou alterar a velocidade do trabalho	64,1	69,2
Consegue obter ajuda dos colegas se o requerer	49,2	67,6
Consegue obter ajuda do(s) superior(es) hierárquico(s) se o requerer	39,8	56,1
Consegue obter ajuda externa se o requerer	14,1	31,6
Consegue influenciar a escolha dos colegas com quem trabalha	18,9	24,2
Pode realizar um intervalo quando deseja	42,7	44,6
Tem tempo suficiente para desenvolver as tarefas que lhe são atribuídas	74,9	69,6
Rotação de tarefas	28,4	43,7
Trabalho em equipa	46,4	55,2
O superior hierárquico é uma mulher	26,9	24,5

Fonte: Cálculos próprios com base nos micro-dados da Eurofund (2005), EWCS 2005 e Eurofund (2007).

Por último, apresentamos na Tabela 5, a apreciação dos inquiridos sobre aspetos que caracterizam o local de trabalho como o uso de tecnologias de informação (TI) nos diferentes locais onde desenvolvem o seu trabalho, assim como principais características relacionadas com a organização do trabalho, com destaque para a avaliação dos níveis de autonomia no trabalho, de trabalho em equipa e de rotação de tarefas, dos possíveis determinantes dos seus ritmos de trabalho e dos níveis de intensidade de trabalho. Nesse âmbito, ressaltamos que os vários aspetos referidos na caracterização do local de trabalho e das formas de organização do trabalho são componentes complexas e multifacetadas do nível de qualidade do emprego. Consideremos, por exemplo, o local onde o trabalho é desenvolvido. Como esperado, a Tabela 5 revela que uma percentagem significativa (86,4%) da população portuguesa com emprego em 2005 trabalhou no espaço físico da organização e, em contrapartida, apenas 2,1% dos inquiridos utilizaram a opção do teletrabalho em, pelo menos, um quarto do seu tempo de trabalho. Contudo, a correspondência entre local de trabalho predominante e local de trabalho de eleição (ou não) ao nível da qualidade do emprego não é linear, exigindo uma análise mais aprofundada dos vários e distintos efeitos que o mesmo pode exercer nos diferentes elementos constitutivos de um emprego de qualidade. Ainda que com risco de simplificação, podemos associar mais teletrabalho, mais TI, mais autonomia no trabalho, mais trabalho em equipa, mais rotação de tarefas e menos intensidade no trabalho a mais qualidade no emprego.

### Índices de qualidade do emprego – Portugal e UE-27

Uma aplicação empírica do conceito de qualidade do emprego entre espaços económicos pressupõe a utilização de medidas sobre aspetos caracterizadores de componentes que mais diretamente se relacionam com o nível agregado de qualidade dos empregos oferecidos. Nessa medida, propomos o cálculo de índices para cinco das dez dimensões consideradas, designadamente: (i) violência, assédio e discriminação; (ii) dimensões físicas do trabalho; (iii) saúde no trabalho; (iv) trabalho e vida familiar; (v) satisfação com o emprego. A Tabela 6 reúne os índices propostos, ilustrando a aplicação dos mesmos com base em evidência empírica para Portugal e a média da UE-27.

Como se observa na Tabela 6, o cálculo dos índices de qualidade do emprego tem como referência a informação de natureza micro sobre as condições de trabalho e qualidade do emprego produzidas a nível europeu pela Eurofund (EWCS, 2005). Assim, por exemplo, o índice de violência, assédio e discriminação – calculado pela média das variáveis relativas a essa dimensão e apresentadas na Tabela 1 – indica o peso da população empregada que, em média, pode estar sujeita no seu local de trabalho a, pelo menos, uma das seguintes situações: violência, ameaça de violência, *bullying*, assédio sexual ou discriminação etária. Na medida em que se pretende que haja uma correspondência entre o fenómeno em análise e os seus elementos constitutivos, sugerimos a inversão dos valores finais, obtendo assim um índice de não-violência-assédio-discriminação.

Idêntico procedimento é adotado em relação aos índices sobre dimensões físicas do trabalho e saúde no trabalho. Em contrapartida, os dois últimos índices de qualidade do emprego referidos na Tabela 6 são índices de satisfação. Assim, o índice de trabalho e vida

familiar atende ao nível médio de satisfação da população empregada no balanço entre horas de trabalho e horas dispendidas em atividades da vida familiar. Por outro lado, o índice de satisfação com o emprego avalia, em termos médios, a satisfação geral com o emprego e considerando rendimento, progressões na carreira e estabilidade no emprego como determinantes dessa satisfação.<sup>5</sup>

**Tabela 6. Proposta de índices de qualidade do emprego – Portugal e UE-27 (2005; %)**

Índices de qualidade do emprego	Procedimento de cálculo	Portugal	UE-27	Rácio (PT/UE-27)
Índice de não-violência-assédio-discriminação	Média das correspondentes variáveis assinaladas na Tabela 1; inversão do valor final	97,3	96,4	1,009
Índice sobre dimensões físicas do trabalho	Média das correspondentes variáveis assinaladas na Tabela 1; inversão do valor final	69,3	73,1	0,948
Índice sobre saúde no trabalho	Média das correspondentes variáveis assinaladas na Tabela 2; inversão do valor final	83,0	86,3	0,962
Índice de trabalho e vida familiar	Média das correspondentes variáveis assinaladas na Tabela 3, com inversão dos valores da segunda variável	63,8	58,1	1,098
Índice de satisfação com o emprego	Média das correspondentes variáveis assinaladas na Tabela 3, com inversão dos valores da segunda variável	57,2	60,7	0,942

A leitura dos resultados obtidos por Portugal nos cinco índices propostos deriva, naturalmente, das variáveis consideradas no seu cálculo e outras opções metodológicas assinaladas na Tabela 6. Assim, por exemplo, ao nível da saúde no trabalho, verifica-se que, em média, 83% da população empregada considera que o trabalho não influencia negativamente a saúde, seja em termos gerais ou considerando problemas específicos de saúde que derivam do seu trabalho (desde problemas de audição, de visão, passando por stress, fadiga, até ansiedade e irritabilidade). De facto, este é o segundo melhor resultado obtido por Portugal no universo das dimensões da qualidade do emprego em análise. O melhor e o pior resultado do país surge, como se constata na Tabela 6, na média das respostas

---

<sup>5</sup> Em ambos os índices referidos, a inversão dos valores obtidos na segunda variável considerada na Tabela 3 para cada caso precede ao cálculo da média dos resultados. Assim, no caso português temos 80,4% da população empregada em 2005 que não foi contactada sobre assuntos relacionados com trabalho fora do seu horário de trabalho e 80,7% a considerar pouco provável a perda de emprego nos próximos seis meses.

dos inquiridos em aspetos que caracterizam as componentes da não-violência-assédio-discriminação (97,3%) e da satisfação com o emprego (57,2%), respetivamente.

Em termos comparados, o cálculo dos valores médios obtidos por Portugal e pela média dos países da UE-27 em componentes estruturais como sejam o trabalho e vida familiar (63,8% *versus* 58,1%) e a satisfação com o emprego (57,2% *versus* 60,7%) evidencia que Portugal apresenta um resultado acima da média da UE-27 na primeira componente referida, enquanto o contrário acontece em relação à satisfação com o emprego. Este tipo de conclusões é mais imediato com a análise dos rácios entre Portugal e a média da UE-27 para os índices propostos. Como se verifica na Tabela 6, Portugal apresenta um rácio superior à unidade para os índices do trabalho e vida familiar e da não-violência-assédio-discriminação, indicativo de um resultado superior ao da média da UE-27 nessas duas dimensões da qualidade do emprego. Para as restantes dimensões (saúde no trabalho, dimensões físicas do trabalho e satisfação com o emprego), a avaliação que os inquiridos fazem de aspetos que as caracterizam é, em média, pior em Portugal do que na média dos países da UE-27. Por último, a análise conjunta dos cinco rácios revela ainda que é no trabalho e vida familiar e na satisfação com o emprego que Portugal apresenta o melhor e o pior resultado relativo, respetivamente.

## Considerações finais

Em linha com a análise empírica do trabalho digno avançada pelo BIT e da qualidade do emprego pela Eurofund, o presente artigo avança com uma leitura mais desagregada e mais “fina” desta componente decisiva do nível de desenvolvimento dos países/regiões. Nele estão reunidos mais de cem indicadores organizados em dez dimensões da qualidade do emprego e a sua aplicação a Portugal no contexto da UE-27 com um propósito ilustrativo revela, na sua globalidade, um retrato complexo e multifacetado sobre as condições de trabalho e qualidade do emprego em Portugal.

Contudo, a comparação entre países e a avaliação dos seus progressos no decorrer do tempo fica mais facilitada com a identificação e mensuração dos elementos estruturais de uma perspetiva agregada do fenómeno em análise. Nesse âmbito, os índices de qualidade do emprego sugeridos neste artigo foram aplicados ao caso português e a análise dos resultados obtidos permite reter algumas conclusões interessantes. Portugal face à média da UE-27 está melhor posicionado nas dimensões do trabalho e vida familiar e da não-violência-assédio-discriminação do que nas que respeitam à saúde no trabalho, dimensões físicas do trabalho e satisfação com o emprego. Nestas três últimas, Portugal apresenta um resultado abaixo da média europeia, com a pior classificação do país a situar-se ao nível da satisfação com o emprego.

Uma análise comparada dos resultados com recurso aos dados resultantes do EWCS 2010 – ainda não disponíveis – possibilitará um melhor conhecimento do fenómeno em análise, com destaque para as implicações de política.

## Referências Bibliográficas

CEPAL/PNUD/OIT (2008), *Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: A Experiência Brasileira Recente*. Brasília: Comissão Económica para a América Latina e o Caribe/Programas das Nações Unidas para o Desenvolvimento/Organização Internacional do Trabalho.

Eurofund (2005), *Fourth European Working Conditions Survey – Micro-dados*, CD-ROM, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Eurofund (2007), *Annual Review of Working Conditions in the EU 2007-2008*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

ILO (1999), *Report of the Director-General: Decent Work*, International Labour Conference, 87<sup>th</sup> Session, International Labour Office.

ILO (2003), Introduction, *International Labour Review*, 142 (2), 109-112.

ILO (2008), *Measurement of Decent Work*, Discussion Paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, International Labour Office.

Leschke, J.; Watt, A.; Finn, M. (2008), *Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index*, Working Paper 2008.03. ETUI-REHS Research Department, Research, Education and Health and Safety, European Trade Union Institute.

Simões, N.; Crespo, N. (2011), *Poverty, Richness and Inequality in Job Quality*. ISCTE-IUL (mimeo).